

Política de Contratación y Capacitación de Personal Local

Información del Documento

Precedencia	---
Número de Documento	
Descripción	Política de contratación y capacitación de personal local para el proyecto Cobre Panamá, para determinar prioridad de contratación y capacitación.
Palabras Clave	Contratación, Capacitación, Ley 9, Comunidades, Personal Local, Grupos Vulnerables.
Próxima Revisión	

Historial de Revisiones

No. de Revisión	Fecha	Autor	Naturaleza de Modificaciones
0.1	Feb 19,2010	W. Moran	Inicial
0.2	Dec 2 , 2010	W. Moran	Para Aprobación

Aprobaciones

Aprobación	**Firma**	Seguimiento de Aprobación
Director Finanzas		
Director Ambiental		
Director Permisos		
Director Seguridad		
Director Relaciones Externas		
Director Recursos Humanos		
Director Operaciones		
Director de Proyecto		
Presidente		

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN / PLANEAR 3
2. POLÍTICA / HACER 5
2.1 Diagrama de Flujo 5
2.2 Etapas del Proceso 6
2.2.1 Definición de Requerimientos de Personal 6
2.2.2 Reclutamiento de Aspirantes Locales 6
2.2.3 Evaluación de Aspirantes Locales 8
2.2.4 Establecimiento de Planes de Capacitación 10
2.2.5 Implementación de Planes de Capacitación 10
2.2.6 Evaluación de la Eficacia de la Capacitación 12
2.2.7 Asignación de Vacantes a Aspirantes Locales / Promoción de Aspirantes Locales 12
2.2.8 Contratación Formal a Personal Local 12
3. MONITOREO / VERIFICAR 13
3.1 Cumplimiento de la Política 13
3.2 Seguimiento y Medición del Proceso 14
3.2.1 Uso de Indicadores 14
3.3 Auditorías Periódicas del Proceso 15
4. ACCIONES CORRECTIVAS, PREVENTIVAS Y DE MEJORA. COMUNICACIÓN Y REVISIÓN / ACTUAR 16
5. PLANTILLAS Y REFERENCIAS 17

1. INTRODUCCIÓN / PLANEAR

1.1. Contexto y Propósito

El proyecto Cobre Panamá, tendrá un gran impacto en la población local. Tal como ha sido confirmado durante las consultas públicas sostenidas en 2009 y durante la interacción continua con la comunidad durante 2010, una preocupación muy importante para muchas personas es el empleo. La política de empleo y capacitación de personal local ha sido elaborada para asegurar que Minera Panamá podrá sacar el máximo provecho de su fuerza laboral. En este contexto, el valor generado impacta una serie de indicadores de desempeño que incluyen costo, productividad y seguridad.

Dado que el empleo de locales es un asunto importante para la población, la política de contratación y capacitación de personal tendrá también un impacto en las comunidades que rodean al proyecto y sobre las relaciones comunitarias. La política además ejercerá impactos positivos y negativos en la demografía del área. Todas las iniciativas de MPSA y sus contratistas deben demostrar a las comunidades locales que éstas se beneficiarán tanto directa como indirectamente a lo largo de todas las fases del proyecto. Por consiguiente, esta política describe los criterios utilizados para favorecer a residentes locales durante la toma de decisiones de contratación. Este documento presenta la política de contratación y capacitación MPSA con algunos comentarios acerca de su impacto en temas sociales. Más detalles acerca de los principales temas sociales y sus medidas de mitigación están contenidas en el Plan Social del Proyecto.

Para la ejecución del proyecto, un estimado de 6000 personas serán contratadas para la construcción de la mina y de la planta de procesamiento en sitio, y un estimado de 2000 para el puerto y la central eléctrica. La sincronización exacta y las competencias requeridas para estas personas están siendo desarrolladas como parte del Estudio de Ingeniería Básica. La gran mayoría de estos colaboradores será contratada por contratistas que serán responsables por la construcción de las instalaciones. La construcción de la central eléctrica será desarrollada por un proveedor separado de ingeniería, compras y construcción. La gente requerida para la fase de construcción será contratada consistentemente de conformidad con las políticas de Minera Panamá. Después de período aproximado de construcción de 4 años, la operación será puesta en marcha y se espera contar con 1350 trabajadores con aproximadamente 350 contratistas. Más contratistas serán empleados para proyectos especiales en ciertas épocas.

La ley 9 de 1997 establece la contratación de no menos de 700 trabajadores panameños en la fase de construcción, y no menos de 300 trabajadores panameños en la fase de operación, dando preferencia a las municipalidades donde el proyecto está localizado. La misma establece también que los trabajadores extranjeros no excederán el 25 % de la fuerza laboral total, permitiéndose excepciones si es solicitado. Consecuentemente, todos los esfuerzos deberán ser realizados para no exceder el límite de 25 %, dado que el empleo a panameños es uno de los principales beneficios del proyecto.

1.2 Declaración de Política

Esta política define los lineamientos referentes a contratación y capacitación de personas locales que trabajarán en el proyecto Cobre Panamá.

1.3 Aplicabilidad

Esta política aplica para la contratación y capacitación de locales en MPSA, y será utilizada como guía por contratistas de la compañía.

Durante todas las etapas del proceso de contratación y capacitación de personal, se dará estricta prioridad a locales, entendiéndose como tales a residentes o nativos de las localidades de Villa del Carmen, Coclesito, Nazareth, Nuevo San José, San Juan de Turbe, Los Molejones, San Benito, Río Caimito, Nuevo Sinaí, Nueva Lucha, Llano Grande, San Antonio, Sabaneta, Cascajal, Ranchería, Molejón, Coclé del Norte, Miguel de la Borda, La Pintada y Penonomé.

Adicionalmente, dentro de las personas definidas como locales se considerarán a los grupos vulnerables (mujeres, indígenas, y personas con necesidades especiales).

Se establece que **única y exclusivamente** en caso de no disponibilidad de suficiente personal local, se recurrirá a otras fuentes de candidatos, de acuerdo con la política y procedimiento vigentes: *"Reclutamiento y Selección"* de MPSA, procurando siempre el cumplimiento con requisitos legales aplicables.

1.4 Inducción del proceso en las comunidades locales

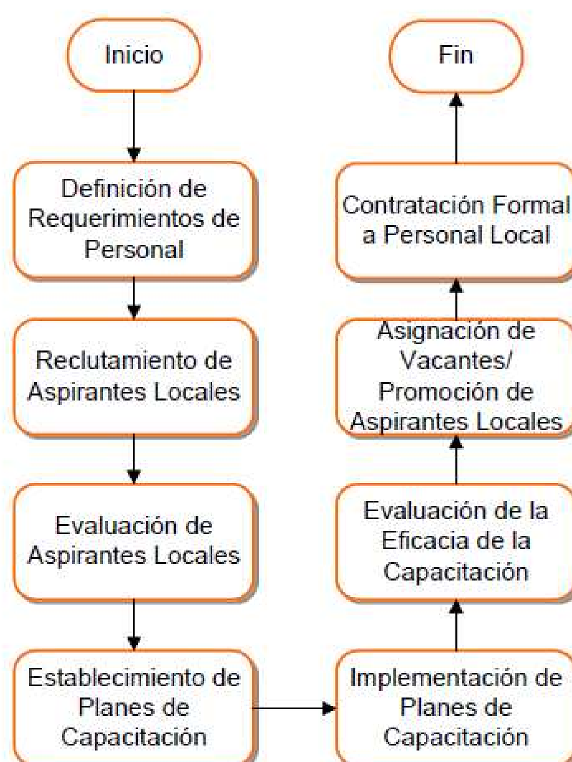
MPSA deberá realizar inducciones del proceso a las comunidades locales cada vez que lo determine pertinente para una mejor comprensión del mismo por parte de sus residentes.

1.5 Filosofía de la Política

PLANEAR	El objetivo de esta política es contar con un proceso eficaz de contratación y capacitación de personal para el proyecto Cobre Panamá, que asegure prioridad de contratación y capacitación a residentes locales. Esta política aplica para la contratación y capacitación locales en MPSA, y será utilizada como guía por contratistas de la compañía.
HACER	Las etapas básicas de este proceso son: • Definición de requerimientos de personal; • Reclutamiento de aspirantes locales; • Evaluación de aspirantes locales; • Establecimiento de planes de capacitación; • Implementación de planes de capacitación; • Evaluación de la eficacia de la capacitación; • Asignación de vacantes / Promoción de aspirantes locales; • Contratación formal a personal local.
VERIFICAR	Cumplimiento de la Política; Registro de actividades de reclutamiento, capacitación y contratación de locales; Seguimiento y medición del proceso; Auditorías periódicas del proceso.
ACTUAR	Acciones correctivas, preventivas, y de mejora del proceso; Publicación de aspectos básicos de la política: Revisión periódica de política por la Dirección de Recursos Humanos de MPSA.

2. POLÍTICA / HACER

2.1 Diagrama de Flujo



2.2 Etapas del Proceso

2.2.1 Definición de Requerimientos de Personal

El proceso inicia con la definición de requerimientos de personal, en función de las necesidades del proyecto en sus fases de construcción, operación y cierre, y de los requisitos legales de contratación de personal local. Durante la fase de construcción, los requerimientos son definidos por la dirección del proyecto y/o contratistas de la compañía. En las fases de operación y cierre, los requerimientos deben ser definidos por las distintas direcciones de MPSA.

Los requerimientos de personal deben incluir al menos:

a) Nombres de los puestos.
b) Competencias requeridas por puesto.
c) Cantidad de personal por puesto.

Deben mantenerse los registros de la definición de requerimientos de personal.

2.2.2 Reclutamiento de Aspirantes Locales

Posteriormente, se procede con el reclutamiento de personal local para cubrir las necesidades definidas según la sección 2.2.1; se inicia con la definición del número de aspirantes necesarios para determinar el esfuerzo requerido de reclutamiento.

Durante la fase de construcción del proyecto, el reclutamiento será realizado por el contratista; MPSA debe brindar a éste todo el apoyo necesario y garantizar el cumplimiento de todos los lineamientos establecidos en esta política.

Durante las fases de operación y cierre del proyecto, el reclutamiento debe ser realizado por el Departamento de Recursos Humanos, con el apoyo del Departamento de Relaciones Comunitarias.

2.2.2.1 Anuncio de Vacantes

El anuncio de vacantes es realizado con el apoyo del Departamento de Relaciones Externas. Debe asegurarse que los anuncios son elaborados tomando en cuenta el nivel de escolaridad del público objetivo y aspectos culturales incluyendo idioma; la finalidad es garantizar su eficacia para recoger la mayor cantidad posible de aspirantes locales.

Una vez se cuenta con los anuncios, se lleva a cabo su difusión en las comunidades locales utilizando los métodos que apliquen, en función de las características de cada comunidad. Los métodos a utilizar pueden incluir:

a) Murales informativos en sitios concurridos por los lugareños, o estratégicamente ubicados (escuelas, abarroterías, residencias, sitios al aire libre, otros).
b) Distribución de anuncios a residentes.
c) Cualquier otro método que resulte eficaz para comunicar la apertura de vacantes a las comunidades.

Deben mantenerse los registros de la difusión de anuncios a las comunidades.

2.2.2.2 Recepción de Solicitudes de Empleo

Posterior a la difusión de anuncios, la compañía o grupo seleccionado de común acuerdo entre Minera Panamá y la empresa constructora deberá prestar asistencia a los aspirantes locales para el correcto llenado de solicitudes de empleo y entrega de documentación relacionada aplicable. Para tal fin, aplican los siguientes medios:

a) Recepción de aspirantes en oficinas definidas entre Minera Panamá y la empresa constructora para la mejor gestión de este proceso (de prioridad en Coclesito, La Pintada y Río Caimito), centro de trasbordo de Penonomé, y oficinas centrales en Ciudad de Panamá. Se deberá garantizar la equidad del proceso.

b) Recepción de aspirantes en la garita de acceso del proyecto. El interesado: deberá entregar la solicitud debidamente llenada, o en su defecto deberá dirigirse hacia la oficina de recepción de solicitudes más cercana.

c) Recepción de solicitudes traídas por colaboradores de Minera Panamá o del contratista.

d) Aplicación en sitio web de MPSA.

e) Ferias de empleo en sitios estratégicos dentro de la República de Panamá.

f) Cualquier otro medio que resulte eficaz para prestar asistencia a todo aspirante local.

Cada aspirante debe llenar una solicitud de empleo, la cual cuente al menos con la siguiente información:

a) Información personal.
b) Dirección (poblado, puntos de referencia).
c) Persona de contacto
d) Nivel de escolaridad.
e) Certificados de entrenamiento y Capacitaciones recibidas.
f) Experiencia laboral (incluyendo carta de referencia de ser posible).

Una vez el aspirante hace llegar los documentos de aplicación, se le entregará una constancia de recepción (sello en duplicado con fecha y lugar de recepción, si el aspirante acudió a los sitios programados, o confirmación electrónica, si el aspirante aplicó vía web).

2.2.2.3 Compilación de Documentos de Solicitud

Periódicamente, el personal de Recursos Humanos de MPSA debe compilar los documentos de solicitud entregados por los aspirantes.

2.2.3 Evaluación de Aspirantes Locales

Una vez realizada la convocatoria de reclutamiento, se debe realizar la evaluación de los aspirantes, por parte de proveedores certificados y aprobados según procedimiento vigente: *“Aprobación de Proveedores Externos de Capacitación de MPSA”.* Se debe dar estricta prioridad a personal local considerando a los grupos vulnerables de acuerdo con requisitos legales aplicables (véanse secciones 1.1 y 1.2).

Minera Panamá definirá en conjunto con el contratista los programas de capacitación y certificación. Los aspirantes serán evaluados contra los requerimientos establecidos de manera conjunta.

2.2.3.1 Planificación de la Evaluación

Inicialmente, debe planificarse la evaluación en conjunto con el proveedor de capacitación. El proveedor debe proporcionar un plan de evaluaciones propuesto que será aprobado por MPSA previamente a su ejecución.

Una vez aprobado el plan de evaluaciones, debe convocarse oportunamente a todos los aspirantes para que asistan a las sesiones de evaluación. Los medios de convocatoria a utilizar dependen de las facilidades de comunicación, y pueden incluir entrega personal, contacto telefónico, envío por

correo electrónico, o cualquier otro que resulte eficaz para el fin previsto. Deben mantenerse los registros de convocatoria a evaluación.

2.2.3.2 Ejecución de la Evaluación

Durante las sesiones de evaluación, los aspirantes deben realizar pruebas de conocimientos y habilidades del puesto, incluyendo manejo, mantenimiento y aspectos de seguridad relacionados con herramientas aplicables, de acuerdo con requerimientos de competencias establecidos según sección 2.2.1.

Todos los aspirantes deben satisfacer los requisitos mínimos de competencia (véase sección 2.2.1), para ser considerados como elegibles para contratación. La meta será 100 % de elegibilidad, tomando en consideración que en etapas iniciales del proyecto estos niveles pueden no ser alcanzables para todas las posiciones. No obstante, el programa está diseñado para facilitar que el mayor número posible de locales puedan aspirar a convertirse en elegibles para las posiciones a ser abiertas. A medida que el proyecto evolucione y los niveles educativos de locales mejoren, los criterios mínimos podrán incrementarse.

Se tiene previsto que un número considerable de locales contratados para las operaciones de MPSA hayan participado en la etapa de construcción. De acuerdo con ello, aquéllos aspirantes que muestren las mejores cualificaciones serán seleccionados para posiciones potenciales por personal de operaciones de MPSA. Una serie de pruebas serán desarrolladas para verificar el proceso de selección inicial y para decidir entre candidatos con similares grados de competencia. Aún en estos casos, aplicará la prioridad a personal local, y consideración a grupos vulnerables, de acuerdo con requisitos legales aplicables (véanse secciones 1.1 y 1.2).

En adición a la evaluación de competencias, MPSA debe realizar a cada aspirante un examen médico para verificar que no padece de enfermedades transmisibles, ni condiciones de salud que le impidan desempeñar su trabajo de forma satisfactoria. Por último, se deberán verificar los antecedentes penales del aspirante bajo las Leyes de la República de Panamá.

Deben mantenerse los registros de las evaluaciones a aspirantes locales.

2.2.3.3 Reportes de Evaluación

Finalizadas las sesiones de evaluación, el proveedor de capacitación debe entregar a MPSA un reporte que contenga al menos un listado de personas elegibles y no elegibles para contratación, deficiencias encontradas y necesidades de capacitación específicas. Para la elaboración del reporte, el proveedor debe seguir las disposiciones establecidas en el procedimiento vigente: *"Capacitación y Desarrollo"* de MPSA. Para aquéllos aspirantes que resulten elegibles, se procede

de acuerdo con la sección 2.2.7, mientras que para los no elegibles se procederá de acuerdo con la sección 2.2.4.

2.2.4 Establecimiento de Planes de Capacitación

Posteriormente a la evaluación, aquéllos aspirantes no elegibles deben recibir capacitación para lograr el nivel de competencia requerido. La capacitación debe ser realizada y evaluada por proveedores que hayan sido certificados y aprobados según procedimiento vigente: *"Aprobación de Proveedores Externos de Capacitación"* de MPSA.

Inicialmente, el proveedor debe proporcionar un plan de capacitación propuesto que será aprobado por MPSA previamente a su ejecución. Para la elaboración del plan, el proveedor debe seguir las disposiciones establecidas en el procedimiento vigente: *"Capacitación y Desarrollo"* de MPSA. Se debe dar estricta prioridad a personal local considerando a los grupos vulnerables, de acuerdo con requisitos legales aplicables (véanse secciones 1.1 y 1.2).

2.2.5 Implementación de Planes de Capacitación

Una vez aprobado el plan de capacitación, el mismo es implementado siguiendo las disposiciones establecidas en el procedimiento vigente: *"Capacitación y Desarrollo"* de MPSA. Las capacitaciones contempladas en los planes deben ser impartidas en los centros de entrenamiento establecidos en Coclesito, Penonomé, Ciudad de Panamá y otros a lo largo y ancho del país.

Deben mantenerse los registros de implementación de planes de capacitación, incluyendo al menos los de convocatoria, listas de asistencia, y de evaluación de la eficacia de capacitación.

2.2.5.1 Convocatorias de Capacitación

Las convocatorias deben ser realizadas en coordinación con los proveedores de capacitación. Los métodos a utilizar pueden incluir:

d) Murales informativos en sitios concurridos por los lugareños, o estratégicamente ubicados (escuelas, abarroterías, residencias, sitios al aire libre, otros).
e) Distribución de convocatorias a residentes.
f) Cualquier otro método que resulte eficaz para tales fines.

Deben mantenerse los registros de la realización de convocatorias de capacitación.

2.2.5.2 Tópicos de Capacitación

Durante las etapas iniciales del proyecto, la capacitación se limitará a temas sencillos tales como:

a) Alfabetización, de acuerdo con el programa que desarrolla la Dirección de Relaciones Externas con el Ministerio de Desarrollo Social.

b) Valores como responsabilidad, puntualidad y liderazgo personal, a través de los programas que desarrolla el Departamento de Recursos Humanos con instituciones de capacitación tales como COSPAE (Consejo del Sector Privado para la Asistencia Educacional), INADEH (Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano), y los Institutos Profesionales y Técnicos (IPT).

c) Habilidades básicas relacionadas con el puesto de trabajo.

A medida que el proyecto evolucione, el alcance se ampliará al logro de las competencias directamente relacionadas con los puestos de trabajo. Al respecto, los temas incluirán:

a) Conocimientos teóricos y prácticos para desempeñar el puesto.

b) Manejo y mantenimiento de herramientas relacionadas con el puesto.

c) Aspectos de seguridad: el alcance incluirá procedimientos de bloqueo/rotulación, trabajo en alturas, trabajo en espacios confinados, seguridad de vehículos y peatones, aparejo, elevación personal, trabajo en caliente, uso de equipo de protección personal, y reporte de incidentes.

Para la etapa de operación, los tópicos de capacitación incluirán además:

a) Entrenamiento en simuladores y consolas operacionales.

b) Visitas a otras minas en operación (costos sufragados por MPSA).

c) Visitas a instalaciones de fabricantes de equipos requeridos para la operación de la mina (a ser acordada en coordinación entre MPSA y contratistas de bienes y servicios).

d) Estándares SECA.

e) Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos Universales.

f) Ética.

g) Procedimientos antes de la puesta en marcha y puesta en marcha.

2.2.6 Evaluación de la Eficacia de la Capacitación

Una vez realizada la capacitación, se debe evaluar la eficacia de la misma, siguiendo las disposiciones establecidas en el procedimiento vigente: *"Evaluación de la Eficacia de la Capacitación"* de MPSA. Los resultados de la evaluación determinarán la elegibilidad de aspirantes en orden descendente, dando estricta prioridad a personal local y considerando a grupos vulnerables (véanse secciones 1.1 y 1.2).

2.2.7 Asignación de Vacantes a Aspirantes Locales / Promoción de Aspirantes Locales

Posterior a la obtención de resultados de la capacitación de acuerdo con la sección 2.2.6, se procede con la asignación de vacantes a los aspirantes elegibles, para casos de personal a contratar directamente a MPSA, y la promoción de aspirantes, para casos de contratación por contratistas de la compañía. Se debe dar estricta prioridad a personal local considerando a los grupos vulnerables, de acuerdo con requisitos legales aplicables (véanse secciones 1.1 y 1.2).

Deben mantenerse los registros de asignación de vacantes y de promoción de aspirantes locales.

2.2.8 Contratación Formal a Personal Local

Una vez asignadas y abiertas las vacantes de acuerdo con las necesidades del proyecto, MPSA debe asegurar que todo aspirante local elegible es contratado, ya sea directamente (de conformidad con la política y procedimiento vigentes: *"Reclutamiento y Selección"* de MPSA) o por el contratista (mediante políticas y procedimientos de éste). Todo nuevo colaborador de MPSA y de sus contratistas recibirá un carnet de identificación que le dará acceso a las instalaciones del sitio del proyecto.

Para posiciones que no vayan a ser cubiertas con personal que ha trabajado en la fase de construcción, un anuncio de vacante será publicado en la oficina de relaciones comunitarias de Coclesito, en el centro de trasbordo de Penonomé, en periódicos locales, en el sitio web de MPSA, y en caso necesario, en publicaciones internacionales. Posteriormente será llevado a cabo un proceso de preselección, seguido por un proceso de entrevistas múltiples, ambos coordinados por el Departamento de Recursos Humanos en colaboración con el Departamento de Contrataciones. Una vez contratado, el colaborador o contratista recibirá una inducción de varios días, la cual incluirá reglamento interno para colaboradores, entrenamiento en tópicos de seguridad, y detalles específicos del sitio del proyecto.

Toda oferta de contratación deberá realizarse mediante carta dirigida al aspirante local, con acuse de recibo, indicando su aceptación o declinación de la misma; deben mantenerse los correspondientes registros.

2.2.8.1 Transporte, Estadía y Alimentación

Durante la fase de construcción del proyecto, dado el tamaño considerable de la fuerza laboral y la naturaleza intermitente del trabajo, se prevé que un mayor porcentaje de trabajadores vendrá de otras regiones de Panamá. Ello contribuirá a evitar un decrecimiento sustancial de empleos o servicios en el área durante la transición de la fase de construcción a la fase de operación del proyecto. El personal será instalado en un campamento dentro del sitio de la mina, con facilidades de esparcimiento adecuadas a sus necesidades. Adicionalmente, la compañía proveerá transporte al sitio del proyecto desde diferentes localidades del país, y desde el centro de trasbordo ubicado en Penonomé. Se espera que estas condiciones proporcionen el mejor balance entre crear el mínimo impacto ambiental y social en el área subdesarrollada localizada alrededor del proyecto, y mantener una gran concentración de fuerza laboral local y panameña, lo cual distribuirá los ingresos en un área local relativamente grande.

2.2.8.2 Horarios de Trabajo

Los horarios de trabajo para el proyecto serán definidos en conjunto con contratistas de MPSA.

3. MONITOREO / VERIFICAR

3.1 Cumplimiento de la Política

El Departamento de Recursos Humanos velará por el cumplimiento de lo establecido la presente política tanto a lo interno de MPSA como por los contratistas involucrados en proyectos mayores.

Para ello tomará las siguientes medidas:

a) Registro de actividades de reclutamiento, capacitación y contratación de locales.

b) Seguimiento y medición del proceso, utilizando indicadores.

c) Auditorías periódicas del proceso.

3.2 Seguimiento y Medición del Proceso

Como una de las medidas para dar cumplimiento a la presente política, MPSA debe realizar un seguimiento y medición del proceso que permita asegurar que todas las disposiciones establecidas se cumplen, tomar acciones para corregir o prevenir situaciones adversas en los casos en que corresponda, e identificar oportunidades de mejora. El seguimiento y medición debe ser realizado durante la ejecución del proceso, para facilitar la atención de incidencias. Adicionalmente, cada tres meses debe realizarse un análisis de tendencias que determine las acciones pertinentes.

Deben mantenerse los registros del seguimiento y medición y del análisis de tendencias del proceso.

3.2.1 Uso de Indicadores

Para monitorear eficazmente el desempeño del proceso, la compañía utiliza un sistema de indicadores que facilita la toma de decisiones de cara al logro de la mejora continua del mismo. Se definirá un objetivo para cada uno de los indicadores considerados como clave.

Específicamente, los indicadores que son utilizados son los siguientes:

Etapa del Proceso	Nombre del Indicador	Indicador Clave (S/N)	Forma de Cálculo	Periodicidad de cálculo
Reclutamiento de aspirantes locales	Cantidad de locales que aplican	N	Conteo simple	A cada ronda de aplicación
Reclutamiento de aspirantes locales	Solicitudes recibidas de locales vs número total de locales en edad laboralmente activa de acuerdo con EIA	S	Conteo simple, porcentajes	A cada ronda de aplicación
Evaluación de aspirantes locales	Cantidad de locales elegibles y no elegibles (antes de recibir capacitación)	N	Conteo simple	A cada ronda de aplicación
Implementación de planes de capacitación	Cantidad de locales capacitados	N	Conteo simple	A cada ronda de aplicación

Implementación de planes de capacitación	Cantidad de locales aprobados	N	Conteo simple	A cada ronda de aplicación
Implementación de planes de capacitación	Cantidad de horas de capacitación impartidas a locales	N	Conteo simple	A cada ronda de aplicación
Implementación de planes de capacitación	Locales que completan cursos versus locales que inician cursos	S	Conteo simple, porcentajes	A cada ronda de aplicación
Contratación formal a personal local	Cantidad de locales contratados	N	Conteo simple	A cada ronda de aplicación
Contratación formal a personal local	Locales que aceptan cartas de propuesta versus el total de cartas enviadas	S	Conteo simple, porcentajes	A cada ronda de aplicación
Etapas posteriores al proceso	Rotación de personal local	S	(definir forma de cálculo)	(definir periodicidad de cálculo)

3.2.1.1. Reporte de Indicadores

El Departamento de Recursos Humanos, con el apoyo del Departamento de Relaciones Externas, deberá reportar periódicamente el desempeño de los indicadores clave del proceso a todas las partes interesadas (autoridades y, miembros de la comunidad), de forma tal que estén informadas del desempeño y evolución del proceso en relación con el impacto social que éste ejerce. Para ello, se utilizarán los medios que la empresa estime apropiados (por ejemplo, convocatorias, anuncios, reuniones, otros). Se deben mantener registros del reporte de indicadores.

3.3 Auditorías Periódicas del Proceso

Como otra de las medidas para dar cumplimiento a la presente política, MPSA debe realizar auditorías periódicas al proceso para determinar si el mismo se ha implementado conforme con las disposiciones establecidas, y para identificar oportunidades de mejora. Las personas que realicen la auditoría deben ser independientes del área a auditar. Debe guardarse registro del informe de auditoría interna y el plan de acciones derivado de ésta.

4. ACCIONES CORRECTIVAS, PREVENTIVAS Y DE MEJORA. COMUNICACIÓN Y REVISIÓN / ACTUAR

MPSA deberá identificar las condiciones adversas u oportunidades de mejora del proceso, analizarlas, establecer e implementar las acciones correctivas, preventivas, o de mejora, que aseguren el restablecimiento, la preservación, o la mejora del nivel del desempeño del mismo, según corresponda. Deberá verificarse la eficacia de las acciones tomadas.

Para ello, se deberán utilizar los resultados del monitoreo del cumplimiento de la presente política (véase 3.1), y cualquier otra fuente de oportunidad de mejora.

Se deberán contemplar al menos las siguientes situaciones en las que el desempeño del proceso puede afectarse:

a) Desviaciones de las metas para indicadores clave del proceso.

b) Incumplimientos detectados en auditorías del proceso.

c) Casos en que el personal local no llena las expectativas de los contratistas: MPSA verificará con los contratistas las expectativas y cotejará contra el perfil del programa de capacitación existente. De presentarse una situación de no conformidad con el perfil, o desempeño de un trabajador local, se deberá hacer una análisis de causa raíz y se tomarán las acciones correspondientes. El Departamento de Recursos Humanos notificará a los departamentos de MPSA y/o contratistas de los hallazgos y acciones realizadas.

d) Casos en que el personal local no acepta las propuestas de trabajo: se deben considerar los resultados del seguimiento y medición del indicador clave asociado (locales que aceptan cartas de propuesta versus el total de cartas enviadas), como fuente de información para la determinación de causas, u oportunidades de mejora.

Deben mantenerse los registros de acciones correctivas, preventivas y de mejora.

MPSA publicará los aspectos básicos de esta política en las oficinas de relaciones comunitarias, y en el centro de trasbordo de Penonomé.

Esta política será revisada periódicamente por el Director de Recursos Humanos de MPSA.

5. PLANTILLAS Y REFERENCIAS

- Plan Social del Proyecto Cobre Panamá.
- Ley 9 de 1997.
- Procedimiento de aprobación de proveedores externos de capacitación de MPSA.
- Procedimiento de capacitación y desarrollo de MPSA.
- Procedimiento de evaluación de la eficacia de la capacitación de MPSA.
- Política de reclutamiento y selección de MPSA.
- Procedimiento de reclutamiento y selección de MPSA.